

ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ

Аннотация. Статья посвящена рассмотрению формирования и развития организационной культуры в образовательных учреждениях. Рассмотрены определения организационной культуры, определено место и значение организационной культуры в образовательных учреждениях.

Ключевые слова: организационная культура, корпоративная культура, образовательные учреждения, руководитель, педагогический коллектив, формирование организационной культуры.

FORMATION AND DEVELOPMENT OF ORGANIZATIONAL CULTURE IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS

Abstract. The article is devoted the formation and development of organizational culture in educational institutions. The definition of organizational culture is considered, the place and the importance of organizational culture in educational institutions is determined.

Keywords: organizational culture, corporate culture, educational institutions, director, the teaching staff, the formation of the organizational culture.

Организационная культура – это совокупность материальных, духовных, социальных ценностей, созданных и создаваемых сотрудниками компании в процессе трудовой деятельности и отражающих неповторимость, индивидуальность данной организации.

В настоящее время понятие «организационная культура» широко используется в учебных заведениях. Это связано с тем, что в условиях рынка, когда большая часть социальных и профессиональных объединений и организаций выстраивает свою деятельность, основываясь на организационных (корпоративных) отношениях, система образования также должна сформировать у специалистов готовность к деятельности, которая будет направлена на достижение общих организационных (корпоративных) целей и интересов. Кроме того, образовательные учреждения, получившие большие права и имеющие относительную экономическую самостоятельность, являются субъектами конкуренции, в которой вынуждены отстаивать свои «частные» интересы на рынке образовательных услуг.

Основными показателями сформированности организационной культуры предприятия являются:

- понимание персоналом организационных целей;
- вовлеченность персонала в принятие решений;
- степень информированности работников о текущем положении дел и о стратегии развития предприятия;
- степень соответствия ценностных ориентаций работников целям организации, уровень интеграции ценностей и норм поведения;
- наличие традиций в организации корпоративных мероприятий;
- идентификация персонала со своим предприятием [6, с. 246].

Сотрудники воспринимают корпоративную культуру через различные знаки, символы, историю компании, структуру организации, способы вознаграждений, принятые в

организации, а также язык, использующийся как средство делового общения. В большинстве организаций корпоративная культура рассматривается в качестве одного из самых эффективных и продуктивных методов корпоративного контроля. Это связано с тем, что сотрудники в организации через ее культуру начинают разделять наиболее важные цели и установки организации, что наилучшим образом сказывается на выполнении заданий [2, с. 95].

Проанализировав литературу по изучаемой проблематике, мы пришли к выводам, что организационная культура в образовательном учреждении имеет значительный образовательный и воспитательный потенциал, потому что обладает некой системой ценностей. Для того чтобы организационная культура образовательного учреждения была стабильно устремлена к результативности и эффективности, нужно, чтобы между руководителем и сотрудниками было активное взаимодействие, которое будет направлено на принятие организационных (корпоративных) решений, а также на достижение общей цели. Сплоченный, творческий, активный педагогический коллектив является источником соблюдения и развития традиций, установления норм поведения, передачи духовных и материальных ценностей своим воспитанникам и молодым педагогам образовательного учреждения.

Организационная культура в образовательном учреждении представляет собой инструмент управления поведением сотрудников образовательного учреждения и педагогическим коллективом в целом. Применяя такой управленческий инструмент, руководитель образовательного учреждения создает определенную модель поведения педагогов, поддерживает какой-то определенный тип культуры, который доминирует в организации, а также повышает и использует его позитивный потенциал. Формирование и развитие организационной культуры образовательного учреждения представляет собой определяющий фактор эффективного учебного процесса, а также позволяет достичь высоких результатов.

Следует отметить, что важным стимулом к работе, а также к сплочению коллектива является совместный досуг. Личность руководителя, стиль руководства при управлении коллективом, мотивация коллектива, индивидуальные особенности каждого из сотрудников, процедуры распространения информации и обмена ею, характер контактов между сотрудниками – все это влияет на процесс формирования организационной культуры образовательного учреждения.

Таким образом, формирование организационной культуры образовательного учреждения и дальнейшее ее развитие будет направлено на эффективную работу образовательного учреждения, а именно: на повышение качества образования и конкурентоспособности выпускников образовательного учреждения; на повышение педагогического мастерства преподавательского состава; на совершенствование всего образовательного процесса, соответствуя потребностям работодателей, и на разработку новых направлений образовательного процесса.

Литература:

1. Ахметшин Э.М. Поведенческие факторы при организации контроля в системе менеджмента // Малые и средние города России: прошлое, настоящее и будущее: материалы VI Международных Стахеевских чтений (22-23 ноября 2013 г.). Елабужский Институт КФУ. Елабуга, 2013. С. 186-189.

2. Ахметшин Э.М., Идиятуллина И.И. Взаимосвязь корпоративного контроля и корпоративной культуры // Риск-менеджмент в экономике устойчивого развития: материалы III Всероссийской научно-практической конференции студентов и молодых ученых с международным участием (10 декабря 2014 года). Елабуга, 2015. С. 94-96.

3. Ахметшин Э.М., Каримова Л.А. Управленческий контроль в высших учебных заведениях как функция менеджмента // Экономика и социум. 2014. № 2-5 (11). С. 503-506.
4. Грошев И.В., Емельянов П.В., Юрьев В.М. Организационная культура: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности 061100 «Менеджмент организации». М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. 288 с.
5. Дырин С.П. Корпоративная культура: как ее формировать // Управление корпоративной культурой. 2010. № 3. С. 158-161.
6. Дырин С.П. Типология организационной культуры российских предприятий // В сборнике: ФИЛОСОФИЯ, НАУКА, КУЛЬТУРА: сборник научных статей, посвященных 60-летию профессора А. А. Шестакова. Самарский государственный архитектурно-строительный университет. Самара, 2015. С. 243-256.
7. Соломанидина Т. О. Организационная культура компании: учеб. пособие. М.: ИНФРА-М, 2010. 624 с.
8. Тихомирова О.Г. Организационная культура: формирование, развитие и оценка: учебное пособие. М.: ИНФРА-М, 2011. 151 с.